

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА **«Учитель - учитель» МОБУ «СОШ№1» пгт. Пойковский**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника **Янгизова Вероника Александровна, учитель начальных классов**

Ф.И.О. и должность наставника **Мяновская Ирина Викторовна, учитель начальных классов**

Цель программы: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого специалиста, осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач.
2. Организовать методическую работу с наставляемым.
3. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
4. Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- ⇒ повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- ⇒ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- ⇒ повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- ⇒ измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- ⇒ позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Требования к учителю-наставнику

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель-наставник обязан:

- ⇒ знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- ⇒ способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ⇒ развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ⇒ ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ⇒ прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- ⇒ способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- ⇒ изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ⇒ выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- ⇒ постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ⇒ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ⇒ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ⇒ периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, кафедры, педагогами школы.

Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программы наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Основные направления работы по реализации программы наставничества.

Организация наставничества.

Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых:

- ✓ недостаточные навыки работы с нормативной документацией;
- ✓ отсутствие навыков самоанализа;
- ✓ недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- ✓ создание оптимальных условий для успешной работы;
- ✓ проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- ✓ взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью.

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие. **Анализ** собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов повышения квалификации

Срок осуществления: с «01» сентября 2025 г. по «30» мая 2026 г.

План реализации программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	Сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с направлениями работы на 2025 – 2026 гг., Программой развития и др.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Наладить взаимодействие с коллегами: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время		


			визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.3.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях и изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Сентябрь-октябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Ноябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся начальных классов	Октябрь-ноябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся начальных классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Ноябрь-декабрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеурочной деятельности	Ноябрь-декабрь	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, спортивные соревнования.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Январь-февраль	Совместно с наставником подготовлены и проведены род. собраний, мероприятия с родителями.		

3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога	Март-апрель	Изучено содержание документов, регулирующих деятельность педагога		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методических рекомендаций и т.п.)	В течении года	Составлены технологические карты уроков		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течении года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течении года	По формату подготовлены документы, сопровождающие деятельность педагога		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)	Январь-май	На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Апрель-май	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	В течении года	Изучена практика образовательных инноваций		
3.13	Подготовить публикации.	Апрель-май	Подготовлены публикации, статьи		

Подпись наставника


« 30 » 09 2015г.

Подпись наставляемого сотрудника


« 30 » 09 2015г.